

ПРЕДИКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ[†]

Леонова А.Б., Султанова Ф.Р.

Аннотация

Представлена регрессионная модель психологической защищенности сотрудников организаций. Предикторами «Психологической защищенности» являются аспекты организационной культуры : «Удовлетворенность содержанием труда» и «Четкость организации труда». Корреляционный анализ показал, что психологическая защищенность связана со стажем работы и уровнем образования.

Ключевые слова: психологическая защищенность, организационная культура, линейно-регрессионный анализ

Под психологической защищенностью понимается убежденность сотрудников в своей психологической безопасности, прогнозируемости профессионального и карьерного пути, доверие к организации и коллегам. Исследования показывают, что психологическая защищенность увеличивает вовлеченность в работу [5], эффективность групповой деятельности сотрудников и деятельности организации в целом [6]. Также было установлено, что психологическая защищенность тесно взаимосвязана с организационной культурой, положительно влияет на готовность принятия инноваций и успешность работы предприятий [4; 9]. В данной работе предпринята попытка установить взаимосвязь между организационной культурой (ОК) и психологической защищенностью сотрудников. Сложность исследования объясняется тем, что ОК является главным связующим звеном, регулирующим совместную деятельность всего коллектива сотрудников, пронизывая все сферы работы организации, что позволяет измерять лишь отдельные ее аспекты.

В последние десятилетия организационная культура стала все чаще интерпретироваться не как стихийно формирующийся феномен, а как главный ре-

[†] Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ № 14-06-00-567

курс стратегического развития организации и повышения эффективности ее деятельности [1; 2; 7]. Ответ на вопрос: а могут ли организационные условия и организационная культура быть источниками психологической защищенности сотрудников, и если да, то какие именно, позволит создать организационную культуру, поддерживающую ощущение психологической безопасности сотрудников, увеличивая при этом общее состояние психологического благополучия персонала организаций.

Методика и организация исследования. В эмпирическом исследовании приняли участие сотрудники различных организаций, всего было опрошено 264 человека из 8 основных организаций: производственные предприятия, конструкторские бюро и торговые организации. Выборка состоит из 100 женщин и 161 мужчин (3 пропущенных ответа), общий стаж работы которых варьируется от 2 месяцев до 54 лет, а стаж в организации от 2 месяцев до 22 лет.

Целью работы было выявление предикторов психологической защищенности среди мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников, особенностей групповых взаимодействий и организационной культуры предприятия.

В качестве методологической базы была выбрана трехуровневая схема анализа организационных взаимодействий [3, 8], в соответствии с которой был подобран ряд диагностических методик. Методики позволяют собрать данные о мотивационно-ценностных ориентациях сотрудников, характере взаимодействий в рабочей группе и привлекательности ОК. С целью редуцировать количество показателей и получить был проведен факторный анализ. Ниже приведены используемые в исследовании опросники и полученные после факторизации обобщенные показатели:

1. *«Якоря карьеры»* (Э. Шейн), обобщенные показатели: Установка на профессиональные достижения и Установка на полноценную жизнь.
2. *«/Диагностика мотивационной структуры личности»* (В.Э. Мильман), обобщенные показатели: Ориентация на социальную самореализацию и Ориентация на базовые потребности.

3. «Атмосфера в группе» (Ф.Финдлер), показатели: Эффективность совместной работы и Эмоциональный комфорт.

4. «Привлекательность ОК» (В.М.Снетков), обобщенные показатели: Мотивационная включенность, Удовлетворенность содержанием труда и Четкость организации труд.

5. «Оценка субъективного отношения к ОК» (А.Майер), обобщенные показатели: Эффективная организация труда, Групповые взаимодействия и Психологическая защищенность.

Процедуры обработки полученных данных. Обработка данных на основе собранного материала проводилась на базе статистического пакета SPSS (версия 21.0) и включала в себя: (1) подсчет данных описательной статистики; (2) факторный анализ для редукции количества показателей методик; (3) линейный регрессионный анализ с целью выявления предикторов психологической защищённости; и, наконец, (4) корреляционный анализ для более глубокого понимания регрессионной модели.

Описание и обсуждение результатов. Основной этап статистической обработки полученных результатов, направлен на выявление *потенциальных предикторов психологической защищенности*, что было реализовано на основе применения линейной модели регрессионного анализа. В качестве зависимых переменных выступала «Психологическая защищенность». К числу независимых переменных были отнесены оценки по сводным показателям, полученным при факторизации данных по методикам «Диагностика мотивационной структуры личности», «Якоря карьеры», «Атмосфера в группе», «Привлекательность ОК», «Оценка субъективного отношения к ОК».

Линейная регрессионная модель «Психологической защищенности» (ПЗ) обладает высокой степенью достоверности ($R^2 = 0,175$, $F=3,686$, $p \leq 0,0001$) и описывается следующим уравнением:

$$\text{ПЗ} = 0,302 \times \text{ЧОТ} - 0,235 \times \text{УСТ} + 0,016$$

Как показывает полученная регрессионная модель, несмотря на то что в число независимых переменных были включены и мотивационно ценностные ориентации сотрудников и особенности их группового взаимодействия, в уравнение вошли лишь два обобщенных показателя организационной культуры: «Удовлетворенность содержанием труда» (УСТ) и «Четкость организации труда» (ЧОТ). Из этого можно предположить, что сотрудник ощущает себя психологически защищенным, когда сам рабочий процесс хорошо организован, система поощрений и наказаний понятна, причины и перспективы карьерного роста прозрачны и видны, все это включает в себя обобщенный фактор организационной культуры «четкая организация труда». Соответственно и причинно-следственная связь между психологической защищенностью и «Четкостью организации труда» прямая. Гораздо интереснее и сложнее обратная направленность взаимосвязи между ПЗ и «Удовлетворенностью содержанием труда». Таким образом, чем сложнее задачи, которые ставятся перед работниками, чем больше ответственности и выше материальное вознаграждение, тем менее защищенным чувствует себя сотрудник. Для более детального понимания был проведен *корреляционный анализ*, который показал, что чем больше стаж работы и выше уровень образования, тем меньше субъективная оценка психологической защищенности (Рис. 1).

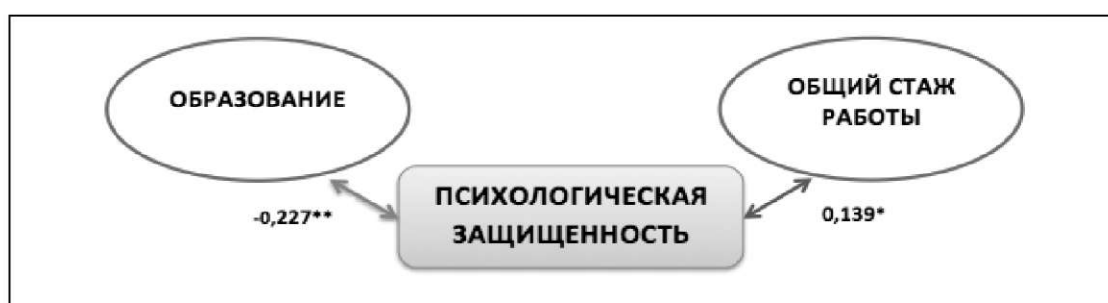


Рис. 1. Результаты корреляционного анализа.

Примечание.: знак «**» означает наличие корреляции при $p \leq 0,01$

Результаты исследования говорят о том, что сотрудники, обладающие большей квалификацией, опытом работы, выполняющие содержательно более

сложные производственные задачи, больше, чем простые рабочие боятся потерять свое место работы и быть внезапно уволенными.

Выводы

1. На основе регрессионного анализа выявлена зависимость психологической защищенности от аспектов организационной культуры. Предикторами Психологической защищенности сотрудников являются два аспекта организационной культуры: «Удовлетворенность содержанием труда» и «Четкость организации труда».

2. Причинно-следственной связи между психологической защищенностью и мотивационно-ценностными ориентациями сотрудников, особенностями социально-психологического климата установлено не было.

3. В результате корреляционного анализа было выявлено, что психологическая защищенность связана со стажем работы и уровнем образования.

Обобщая сделанные выводы можно заключить, что представленные в данной работе результаты пилотажного исследования носят конструктивный характер и указывают на наличие многообразных причинно-следственных взаимосвязей между психологической защищенностью и различными проявлениями организационной культуры. В перспективе мы планируем провести исследование для уточнения роли факторов организационной культуры в развитии стресса у сотрудников организаций различного типа.

Список литературы

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта; МПСИ, 2002.
2. Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. – 2002. – №1. – С. 24-29.
3. Организационная психология. Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2013.
4. Baer M., Frese M. Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance // Journal of Organizational Behavior. – 2003. – Vol. 24 (1). – P. 45-68.
5. Douglas R. May, Richard L. Gilson, Lynn M. Harter. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2004. – Vol. 77 (1). – P. 11–37.
6. Edmondson Amy. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams // Administrative Science Quarterly. – 1999. – Vol. 44 (2). – P. 350-383.

7. Landy F. and Conte J.M. Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. – John Willey & Sons, Inc., 2007.
8. Roe R. What makes a competent psychologist // The European Psychologist. – 2002. – Vol. 7. (3). – P. 192-203.
9. Schein E. H. Culture: The missing concept in organizational studies // Administrative Science Quarterly. – 1996. – Vol. 41 (2). – P. 229-240.

PSYCHOLOGICAL SAFETY PREDICTORS OF EMPLOYEES

Leonova A.B., Sultanova F.R.

Authors present the linear-regression model of psychological safety of employees. The predictors of psychological safety are two aspect of Organization culture - "Satisfaction with the work content" and "Optimal work organization". Correlation analysis showed that the psychological security is related to the work experience and the level of education.

Keywords: psychological safety, organizational culture, linear regression analyses

Леонова Анна Борисовна, д. психол. н., проф., зав. кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия, ableonova@gmail.com

Султанова Фания Ривалевна, аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия, faniya2014@gmail.com

СОСТОЯНИЕ СОСРЕДОТОЧЕННОСТИ СТУДЕНТОВ В РАЗЛИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ*

Мельников А.В.

Аннотация

Статья посвящена феноменологическому анализу состояния сосредоточенности студентов. При помощи частотного анализа выделяются характерные психологические и физиологические особенности студентов при переживании ими состояния сосредоточенности. Проводится сравнительный анализ интен-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Республики Татарстан, проект № 15-16-16002 а/р